

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur pemerintahan sebagai ujung tombak dalam pembangunan dari masa ke masa dituntut untuk terus mengembangkan dirinya sesuai dengan perkembangan nasional maupun internasional. Aparatur pemerintah sebagai pelayan masyarakat merupakan instrumen penting di setiap lembaga pemerintahan. Sentralisasi kekuasaan dan keuangan daerah pada masa sebelum era reformasi telah banyak memberikan pengalaman kepada masyarakat daerah atas ketimpangan yang terjadi mengenai pembagian hasil dan sumber daya alam. Hal ini mengakibatkan pergolakan-pergolakan di daerah untuk menuntut pemberlakuan otonomi khusus atau bahkan memisahkan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai rasa ketidakpuasan tersebut. Salah satu masalah penting yang menjadi penyebabnya adalah kurangnya kinerja suatu organisasi yang tidak efektif dalam pengelolaan keuangan pemerintah sebagai unsur dari suatu *Good Governance*.

Unsur keuangan dengan pendekatan kinerja adalah suatu sistem anggaran yang mengutamakan kepada upaya pencapaian hasil kinerja atau output dari perencanaan alokasi biaya atau input yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, harus berpegang tetap pada prinsip-prinsip manajemen keuangan (anggaran) yang efektif dan efisien.

Prinsip manajemen keuangan yang diperlukan untuk mengontrol kebijakan keuangan meliputi: akuntabilitas, value for money, kejujuran dalam mengelola keuangan publik (*probity*), transparansi, dan pengendalian.

Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh sehingga pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam organisasi yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Pemerintahan yang baik atau yang sering disebut sebagai *Good Government* merupakan tata kelola sebuah organisasi secara baik dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan, profesionalisme dan dapat dipertanggungjawabkan. Menjadi sebuah kewajiban pemerintah untuk menciptakan pemerintahan yang baik, sesuai dengan cita-cita yang diharapkan oleh masyarakat. Dan salah satu prinsip dalam *Good Government Governance* adalah profesionalisme. Dalam meningkatkan profesionalisme dibutuhkan sumberdaya manusia yang baik yang profesional dan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan pegawai atau pejabat publik yang dapat bersikap dan berperilaku baik. Untuk menciptakan perilaku pegawai yang baik tidaklah mudah untuk dicapai, hal ini dikarenakan bahwa sikap dan perilaku antar individu dalam suatu lembaga berbeda-beda. Begitu juga dilakukan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten

Kuningan yang berusaha untuk menciptakan pegawai yang profesionalisme berperilaku dan bersikap baik.

Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan adalah salah satu instansi pemerintah yang berada di lingkungan Kabupaten Kuningan yang mengkoordinasikan dan mengendalikan sebagian urusan pemerintahan di bidang Pendapatan Daerah. Dalam rangka melaksanakan sebagian urusan pemerintahan khususnya di bidang Pendapatan Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan mempunyai tugas Mengkoordinasikan dan mengendalikan sebagian urusan pemerintahan di bidang pendapatan daerah. Dalam kaitan ini Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan tentunya harus dapat mengkoordinasikan dan mengendalikan pendapatan daerah sebagai tolak ukur pembangunan daerah, mencari dan menggali potensi pendapatan merupakan cikal bakal penerimaan pendapatan daerah.

Namun berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yang rendah. Adapun permasalahan pada realisasi Pendapatan Daerah dalam kurun waktu 5 tahun (Tahun Anggaran 2010 – 2014) terakhir menunjukkan pertumbuhan dengan peningkatan rata-rata 14,83% per-tahun. Pertumbuhan pendapatan daerah pada puncak tertinggi terjadi pada Tahun Anggaran 2012 yang mencapai 17,40 % pada tahun berikutnya mengalami sedikit penurunan kembali mendekati rata-rata tingkat pertumbuhan pendapatan tahunan,

bahkan tahun 2014 dibawah rata-rata tahunan yaitu 11,71 %. Berikut ini adalah table bukti adanya penurunan sesuai data yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.1
Realisasi Pertumbuhan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan
TA 2010 – 2014

Tahun Anggaran	Realisasi Pendapatan	Pertumbuhan
2010	RP. 842,402,466,640,00	10,00%
2011	RP.950,664,908,800,54	12,86 %
2012	RP.1.115,998,483,715,00	17,40 %
2013	RP.1,309,561,863,969,00	17,35 %
2014	RP. 1,462,804,231,734,00	11,71 %
Rata-Rata Pertumbuhan per-Tahun		14,83 %

Sumber: Renstra Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan, 2015.

Dalam realisasi pendapatan selama periode Tahun Anggaran 2010 – 2014 terdapat penurunan pada Tahun Anggaran 2014 apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Fenomena yang terjadi mengenai permasalahan pada Dinas Pendapatan Daerah, seperti:

1. Dalam kegiatan pelaksanaan kinerja belum optimal disebabkan karena anggaran Pendapatan Daerah dalam kurun waktu 5 tahun mengalami penurunan yaitu, pada tahun 2014 mencapai 11,71% dalam tabel Realisasi Pertumbuhan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.

2. Kualitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan karena para aparatur masih membutuhkan masukan-masukan seperti lokakarya, seminar, dan lain-lain.

Pengelolaan PAD merupakan tanggung jawab aparatur pemerintah daerah khususnya Dinas Pendapatan Daerah. Semua proses pengelolaan PAD tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari Dinas Pendapatan Daerah sehingga terjadinya penurunan ataupun kenaikan PAD suatu daerah sedikit banyak dipengaruhi oleh kinerja Dinas Pendapatan Daerah.

Untuk mencapai tujuan suatu lembaga tentu sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga sumber daya manusia yang mampu untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Banyak faktor yang bisa melahirkan suatu karakteristik SDM yang terampil secara teknis maupun non teknis baik itu di mulai dari proses penerimaan pegawainya maupun ketika proses penyelenggaraan aktifitas kerja berlangsung.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaji. Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Selain gaji, pegawai juga diberikan tambahan penghasilan lain yang didapat sebagai bentuk apresiasi atas kualitas kerjanya yang lebih dikenal sebagai insentif. Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksud dengan pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Begitu pula pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan Pemerintah telah mengeluarkan pernyataan bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan, dan pemberian pelayanan pada masyarakat, maka perlu diberikan tambahan penghasilan atau dikenal dengan istilah insentif kepada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. Hal tersebut dilakukan karena insentif sangat berpengaruh bagi kinerja setiap Pegawai demi untuk kesejahteraan dan produktivitas kerja. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN KUNINGAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditemukan identifikasi masalah yang menarik untuk diteliti, antara lain:

1. Belum optimalnya anggaran kinerja di Dinas Pendapatan Daerah yang ditandai dengan penurunan realisasi anggaran pada tahun 2012 yang mencapai 17,40 % pada tahun berikutnya mengalami sedikit penurunan kembali mendekati rata-rata tingkat pertumbuhan pendapatan tahunan, bahkan tahun 2014 dibawah rata-rata tahunan yaitu 11,71 %.
2. Masih kurangnya motivasi dari para pegawai untuk menyelenggarakan kegiatan kerja, hal ini ditandai dengan adanya penurunan anggaran pada tahun

2012 ke tahun 2014, artinya penyelenggaraan kegiatan pun mengalami penurunan.

3. Kemampuan sumber daya manusia pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan yang masih perlu peningkatan.

Berdasarkan masalah diatas pernyataan masalahnya adalah kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan belum optimal diduga antara lain karena pemberian insentif belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini di rumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa Besar pengaruh pemberian uang insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?
2. Seberapa Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?
3. Seberapa Besar pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?
4. Seberapa besar pengaruh pemberian uang, motivasi, dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti selama proses berlangsung adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian uang terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan?
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian uang insenti, motivasi dan prestasi kerja secara simultan, terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kuningan?

E. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan yang ingin dicapai, yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan teori tentang ilmu administrasi keuangan negara khususnya tentang pemberian insentif dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah dalam peningkatan kinerja organisasi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.
- b. Untuk peneliti, peneliti ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai pemberian insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

F. Kerangka Pemikiran

Arti dari administrasi keuangan negara menurut Arifin P. Atmadja (2010:10) bahwa keuangan negara dalam arti luas meliputi APBN, APBD, Keuangan Negara pada Perjan, Perum, PN-PN dan sebagainya, sedangkan dalam arti sempit hanya meliputi setiap badan hukum yang berwenang mengelola dan mempertanggungjawabkannya.

Pendekatan yang digunakan dalam merumuskan keuangan negara adalah dari sisi objek, subjek, proses, dan tujuan. Bidang pengelolaan keuangan negara yang demikian luas dapat dikelompokkan dalam sub-bidang pengelolaan fiskal, sub-bidang pengelolaan moneter, dan sub-bidang pengelolaan kekayaan negara yang dipisahkan.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara meliputi:

- a. Hak negara untuk memungut pajak, mengeluarkan pajak, dan mengedarkan uang dan melakukan pinjaman;
- b. Kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintah negara dan membayar tagihan pihak ketiga;
- c. Penerimaan negara;
- d. Pengeluaran negara;
- e. Penerimaan daerah;
- f. Pengeluaran daerah.

Adapun Insentif dapat didefinisikan menurut Heidjrachman Ranupandoyo (2009: 89) adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo komponen penting dalam insentif adalah:

- a. Uang, mempunyai nilai penghargaan dalam arti ekonomi yang murni, dan individu-individu mengharapkan dibayar untuk pekerjaan yang mereka lakukan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Uang kompensasi insentif ini adalah diluar uang/upah yang diterima pegawai. Karena pada dasarnya upah pegawai yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan yang diterima pegawai setiap bulannya bisa berbeda. Penyebabnya adalah

kompensasi insentif inilah yang menyebabkan perbedaan yang diterima karyawan tersebut.

- b. Motivasi, tujuan mendasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan motivasi agar produktivitas para pegawai mencapai suatu keunggulan kompetitif, mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas melebihi upah dan gaji dasar. Perbedaan tipe rencana insentif ditujukan pada tipe perilaku karyawan yang berbeda pula.
- c. Prestasi Kerja, pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan berdasarkan evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian, dua orang yang memiliki jabatan yang sama, misalnya kepala bagian, akan menerima insentif yang karena prestasinya berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja. Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi”.

Kinerja (*performance*) menurut Wilson Bangun (231: 2012) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Darma (2008:11) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. Pegawai, berkenan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaannya.
- c. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi
- d. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan diukur melalui kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Meurut Wilson Bangun (2012: 234)) dimensi kinerja adalah:

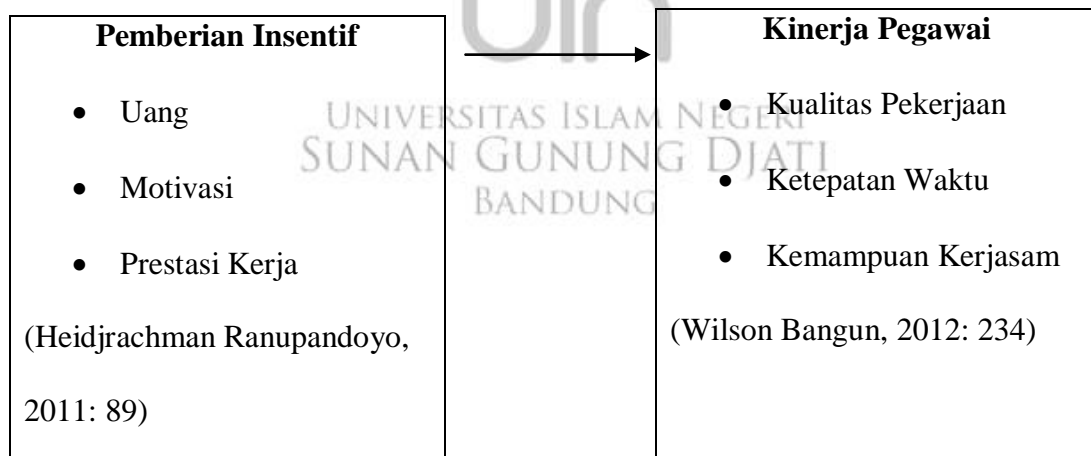
- a. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- b. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerja pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada

dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- c. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, adakalanya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas diungkapkan proposisi bahwa, jika pemberian insentif baik maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Berdasarkan uraian diatas maka model penelitian yang peneliti sajikan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan satu tipe proposisi yang langsung dapat di uji. Oleh karena itu hipotesis selalu mengambil bentuk atau dinyatakan dalam kalimat pernyataan (*declarative*) dan dalam pernyataan ini secara umum dihubungkan satu atau lebih variable dengan variable lain. Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban tentative atas masalah dan kemudian hipotesis di uji secara empiris. Tujuan pengujian hipotesis ialah untuk mengetahui kebenaran atau ketidakbenaran untuk menerima atau menolak jawaban tentative. (Ulber Silalahi, 2012:160).

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012: 64).

Bentuk hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah hipotesis assosiatif. Hipotesis assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah assosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variable atau lebih. (Sugiyono, 2012: 69).

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : “Ada pengaruh pemberian uang insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H_0 : “Tidak ada pengaruh pemberian uang insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H₂ : “Ada pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H₀ : “Tidak ada pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H₃ : “Ada pengaruh pemberian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H₀ : “Tidak ada pengaruh pemberian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H₄ : “Ada pengaruh pemberian uang insentif, motivasi dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

H₀ : “Tidak ada pengaruh pemberian uang insentif, motivasi dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kuningan.”

